

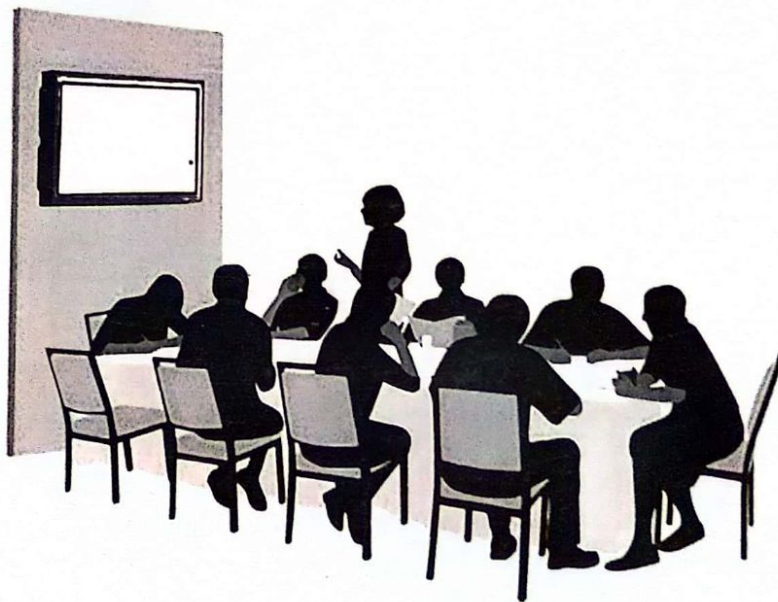


PROSIDING SEMINAR NASIONAL PENDIDIKAN

Tema:

**"Standarisasi KKNi
Program Studi Manajemen / Administrasi Pendidikan
Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Kepala Sekolah
dan Pengawas di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN"**

Bengkulu, 12 November 2016



Penyelenggara:   

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN FKIP UNIVERSITAS BENGKULU
Bekerjasama Dengan
ASOSIASI PENGELOLA PROGRAM STUDI MANAJEMEN/
ADMINISTRASI PENDIDIKAN INDONESIA (APMAPI)

Bengkulu, 2016

Pengelolaan Laboratorium Bahasa Dalam Implementasi Kurikulum 2013 Di SMA Negeri 2 Bengkulu Selatan Sukartini	161
Peran Kepala Sekolah Dalam Implementasi Kurikulum 2013 Di SMA Negeri 2 Bengkulu Selatan Muhadzdzibah.....	167
Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah (Studi Deskriptif Kualitatif Di SMAN 2 Bengkulu Selatan) Meydia Afrina.....	172
Visi Kepemimpinan Transformasional Kepala SMP Negeri 4 Bengkulu Selatan Edwar	176
Kepemimpinan Kepala Sekolah Menengah Pertama Negeri 18 Bengkulu Selatan Dalam Merumuskan Visi Dan Misi Sekolah Erma	179
Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Bahasa Inggris Di SMP N 2 Bengkulu Selatan Melalui Supervisi Akademik Liasrawati	183
Meningkatkanefektivitasekolah Melalui Peningkatan Kinerja Guru Nurhizrah Gistituati	189
Manajemen Pembiayaan Sekolah Model Zamzuriyani.....	196
Pengembangan Profesi Pengawas Dalam Penulisan Karya Tulis Ilmiah Melalui "In-service Training" Arwildayanto	200
Pengalaman Terbaik Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Di SMA N 1 Kota Argamakmur Kabupaten Bengkulu Utara Shinta Armayani.....	211
Pelaksanaan Supervisi Klinis Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Pada SMP Negeri 1 Calang Provinsi Aceh Cut Zahri Harun	215
Pengembangan Budaya Mutu Sekolah Melalui Musyawarah Kerja Kepala Sekolah Di Sekolah Menengah Pertama Haira Pililie, Abdul Kadim Masaong, Arfan Arsyad.....	220
Budaya Akademik Sma Mahatma Gading Richard A. Voomeman Dan Hotner Tampubolon	227
Peer Group, Sebuah Pendekatan Pelaksanaan Supervisi Anisah Dan Irsyad	241
Perencanaan Pembelajaran Inovatif Oleh Guru Bahasa Inggris Anni Nurhamidah.....	246

PEER GROUP, SEBUAH PENDEKATAN PELAKSANAAN SUPERVISI

Anisah dan Irsyad

Anisahpisang78@gmail.com&irsyad1122@gmail.com

ABSTRACT

Increased competence to do so that every member of the profession reach a professional level. While the definition of supervisor competency is the ability of supervisors (supervisors and principals) in program planning, implementation and follow up the results of supervision carried out. "peer group" supervision is one way that effective to improve the competence of supervisors. There are six stages to go through the participants in the "peer group" of this supervision, namely casting, presentation case, the key question, choose the technical and problem-solving strategies, discussion of any alternative measures, and conclusion. Through a "peer group" supervision lot of benefits for the participants as well as for the organization of peer group education department.

Keywords: *Improvement, Competence Supervisor, peer group*

I. PENDAHULUAN

Supervisor pendidikan, baik itu pengawas maupun kepala sekolah haruslah punya kemampuan atau kompetensi minimal sebagai seorang yang akan membina orang yang akan disupervisi. Menurut Peraturan Menteri Pendi-dikan Nasional RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah, bahwa dimensi kompetensi kepala sekolah meliputi: dimensi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial. Seorang kepala sekolah dikatakan memiliki dimensi kompetensi supervisi jika pada diri seorang kepala sekolah memiliki kompetensi: 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka pening-katan profesionalisme guru, 2) Melaksana-kan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, 3) Menindak-lanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.

Selanjutnya, Peraturan Menteri Negara Pendayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya, dapat dikemukakan bahwa tugas dan tanggung jawab pengawas satuan pendidikan adalah 1) Pengawas Sekolah berkedudukan sebagai pelaksana teknis fungsional di bidang pengawasan akademik dan manajerial pada sejumlah satuan pendidikan yang ditetapkan, 2) melaksanakan tugas pengawasan akademik dan menajerial pada satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan, Penilaian, pbinginan dan pelatihan profesional guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan, dan pelaksanaan tugas kepengawasan di daerah khusus. (BAB II Pasal 5).

Mengacu pada uraian di atas maka supervisor pendidikan (pengawas dan kepala sekolah) senantiasa dituntut untuk meningkatkan kompetensi selaku supervisor baik dalam hal perencanaan program supervisi, melaksanakan supervisi, dan menindaklanjuti hasil supervisi yang dilakukan melalui berbagai upaya secara rutin dengan tujuan agar supervisor mampu melaksanakan supervisi. Upaya peningkatan kemampuan secara rutin bagi pengawas dalam melaksanakan tugasnya sebagai supervisor diperlukan sekali, sebab untuk menjadi supervisor yang baik bukan pekerjaan yang mudah, membutuhkan keterampilan sebagai seorang supervisor.

Keterampilan sebagai seorang supervisor tidak akan datang dengan sendirinya apabila supervisor tidak mau belajar atau melatih diri sendiri untuk menjadi supervisor yang baik. Agar supervisor di dalam belajar atau melatih diri sendiri untuk menjadi supervisor yang baik sesuai dengan apa yang diharapkan dapat dilakukan melalui berbagai cara. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah melalui pendekatan "peer group" supervise. Melalui kegiatan "peer group" supervise ini pengawas dan kepala sekolah atau kelompok pengawas dan kelompok kepala sekolah dapat saling berbagi dan mempresentasikan berbagai solusi terhadap masalah atau kasus yang disampaikan.

II. PEMBAHASAN

Pengembangan kemampuan supervisor melalui pendekatan "peer group" supervisi adalah salah satu bentuk kegiatan yang cukup efektif dalam dapat dilakukan secara praktis. Melalui pendekatan "peer group" supervisi yang sistematis, di mana para supervisor membahas masalah profesional dan topik-topik tertentu/kunci dengan cara berbagi satu sama lain. Pengembangan profesional supervisor melalui "peer group" supervisi ini disusun menjadi enam fase dan diharapkan menghasilkan solusi yang dapat membantu orang (supervisor) yang menyampaikan topic permasalahan.

Pengembangan kemampuan supervisor melalui "peer group" supervisi ini biasanya terdiri dari empat sampai enam peserta yang melakukan pertemuan secara berkala pada waktu dan tempat yang telah disepakati. Peserta menyampaikan kasus yang mereka temui dan rasakan sewaktu melaksanakan tugas sebagai supervisor (pengawas).

Tiga contoh kasus atau masalah yang dapat dibahas dalam "peer group" supervisi seperti :

- a. "Salah seorang guru dalam wilayah dan sasaran supervisi saya kinerjanya menurun. Bagaimana saya sebagai seorang supervisor harus mulai berbicara dengannya tentang penurunan kinerja tersebut?"
- b. "Saya baru saja dipromosikan jadi pengawas, bagaimana saya bisa menjaga optimisme supervise saya dalam berjalan baik, sehingga setiap guru yang saya supervise tetap akan termotivasi?"
- c. "Saya memiliki beberapa guru yang baru diangkat. Guru tersebut merasa sulit bersosialisasi dan mengintegrasikan diri ke dalam tim sesama guru. Apa yang dapat saya lakukan untuk membuat diri guru baru tersebut diterima oleh guru lainnya?"

Selama proses "peer group" supervisi dilakukan dalam enam fase, yaitu : Casting, Case Presentation, Key Question, Method Choice, Consultation, Conclusion

Dalam proses "peer group" supervise dilakukan melalui prosedur seperti : salah satu peserta mengambil peran sebagai Moderator. Sebagai moderator, salah seorang supervisor akan mengkondisikan suasana yang dapat mengaktifkan pengalaman dan ide-ide dari orang lain. Di bawah bimbingan moderator, semua peserta mendiskusikan kasus ini dan mencari saran dan solusi yang bisa membantu menyelesaikan masalah atau kasus yang dikemukakan.

Peningkatan kompetensi melalui pendekatan "peer group" supervise, peserta mengubah peran mereka sesuai dengan setiap kasus baru yang disampaikan, sehingga setiap anggota "peer group" supervise berpartisipasi aktif selama proses berlangsung.

Satu kasus diskusi memakan waktu sekitar satu sampai satu setengah jam, sehingga selama tiga jam pertemuan dua sampai tiga kasus dapat dibahas dan dicarikan jalan keluar permasalahan tersebut. Untuk beberapa kasus baik yang terkait dengan guru, kepala sekolah, ataupun untuk pengawas pendidikan sendiri akan menarik dibahas karena bersumber dari pengalaman setiap anggota "peer group" supervise.

Manfaat "peer group" supervise

Mengintip "peer group" supervisi adalah suatu kegiatan yang cukup kompleks tapi tetap sederhana dalam bidang pelatihan untuk pengembangan personal. Melalui "peer group" supervise dapat diperoleh beberapa manfaat, seperti:

- Peningkatan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan berbagai pihak.
- Peningkatan wawasan tentang berbagai bentuk dan strategi penyelesaian masalah atau kasus-kasus yang praktis, efektif dan efisien.
- Jaminan peningkatan kompetensi secara berkelanjutan dapat dilakukan sehingga kompetensi pengawas pun juga akan meningkat secara bertahap.
- Ide-ide baru dalam bidang supervise dapat diidentifikasi serta upaya-upaya yang efektif untuk penyelesaiannya.
- Refleksi pada manajemen dan gaya kerja supervise
- Peningkatan interaksi profesional dengan sesama dan supervisee.
- Peningkatan kerjasama tim
- Biaya yang wajar untuk pengembangan personal
- Pengembangan budaya organisasi yang mendukung kebersamaan

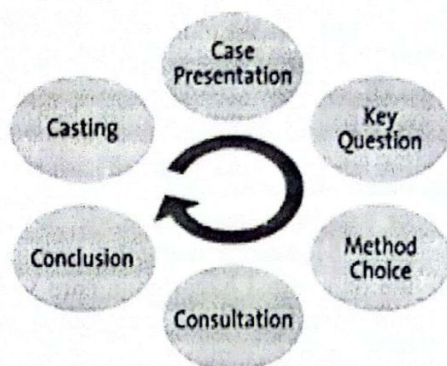
Teknik pelaksanaan "peer group" supervise

Peer group supervise sebagai salah satu bentuk wadah peningkatan kompetensi pengawas dapat dilakukan dengan berbagai teknik dan prosedur, namun salah satu prosedur pelaksanaan "peer group" supervise ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Kim-Oliver Tietze (2012)

Enam tahap Peningkatan kapasitas atau kompetensi supervisor melalui "peer group" supervise.

Konsep Peer supervise ditandai dengan rancangan kegiatan yang dimulai dengan pengorganisasi kegiatan, penyampaian masalah/kasus, kemudian memilih metode tertentu untuk membahas masalah atau kasus yang dikemukakan. Adapun 6 tahap peer supervise ini dirujuk berdasarkan pendapat Kim-Oliver Tietze (2012) sebagai berikut

- Tahap 1 : Casting
- Tahap 2 : Penyampaian masalah/kasus
- Tahap 3 : Pertanyaan kunci
- Tahap 4 : Memilih metode, teknik, strategi penyelesaian masalah
- Tahap 5 : Membahas masalah / kasus
- Tahap 6 : Penarikan kesimpulan



Secara lebih rinci bagaimana proses peningkatan kapasitas atau kompetensi supervisor tersebut diuraikan sebagai berikut.

Tahap 1: Casting

Peran berikut harus ditetapkan terlebih dahulu sebelum proses peer supervise dilaksanakan.

1. Moderator
2. Pihak yang menyampaikan kasus atau masalah
3. Pihak yang menjadi supervisor
4. Notulis

Pada tahap ini perlu diorganisasi peran-peran yang harus dimainkan oleh anggota yang dalam kelompok peer supervise. Organisasi peran yang dimaksud pada tahap 1 ini adalah sebagaimana yang disebutkan di atas.

Moderator bertugas memfasilitasi anggota peer supervise. Kelompok ini bermusyawarah dalam pembagian peran, seperti siapa yang akan menjadi moderator. Moderator untuk sesi peer supervisi memandu proses lebih lanjut.

Selanjutnya, salah seorang anggota dalam kelompok peer supervise ini akan memainkan peran sebagai pihak atau orang yang akan menyampaikan masalah atau kasus, berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya, baik kasus yang menurutnya dirasakan sebagai supervisor maupun kasus-kasus yang ditemui atau dirasakan supervisee saat melakukan supervise. Dengan demikian, masalah atau kasus yang dikemukakan oleh pihak yang memainkan peran sebagai orang yang mengemukakan masalah atau kasus ini dapat menyampaikan beberapa masalah atau kasus. Diantara kasus yang telah dikemukakan, semua anggota memberikan saran tentang kasus mana yang akan dibicarakan atau dicarikan solusinya. Setelah ditetapkan satu masalah/kasus yang akan dibahas, maka proses peer supervise dilanjutkan ke tahap 2.

Tahap 2: Presentasi Kasus

Setelah ditetapkan satu kasus yang dipilih, maka pihak yang memainkan peran sebagai penyampai masalah / kasus, "ia" akan mendeskripsikan sedetail mungkin masalah atau kasus yang disampaikan.

Semua anggota kelompok lainnya yang menjadi anggota peer supervise harus mencermati secara rinci masalah atau kasus yang disampaikan. Tentu saja peristiwa proses penyampaian masalah / kasus ini harus dibatasi waktunya antara 5-7 menit. Masalah/ kasus yang dilaporkannya harus mencakup informasi penting yang diperlukan guna pemahaman dari kasus tersebut.

Tugas Moderator adalah mendengarkan secara aktif dan memandu jalannya diskusi dengan mengajukan pertanyaan yang jelas dan terfokus.

Anggota peer supervise yang lain hanya mendengarkan dengan penuh perhatian selama fase ini. Pada akhirnya, mereka diizinkan untuk meminta dua atau tiga pertanyaan yang komprehensif. Pertanyaan-pertanyaan ini tidak harus mencakup solusi. Lanjutkan dengan Tahap 3: Pertanyaan Kunci

Tahap 3: Pertanyaan Kunci

Moderator meminta kasus yang disampaikan oleh salah seorang anggota peer supervise yang ditunjuk, dirumuskan satu pertanyaan kunci oleh si penyampai masalah/kasus.. Pertanyaan kunci akan mengatur arah fokus diskusi untuk tahap-tahap berikut dari anggota peer supervise lainnya.

Jika orang yang menyampaikan masalah/kasus mengungkapkan kesulitan dalam merumuskan pertanyaan kunci tertentu, anggota peer supervise lain dapat mendukung dengan menawarkan beberapa pertanyaan kunci yang memungkinkan penyampai masalah/kasus dapat memilih salah satu masalah yang cocok untuk dibahas dan dicarikan solusi dari masalah tersebut. Setelah itu, maka proses yang dirancang dalam peer supervise dilanjutkan ke Tahap 4 yaitu Memilih metode dan strategi pemecahan masalah/kasus.

Tahap 4: Memilih metode dan strategi pemecahan masalah/kasus.

Moderator yang memandu jalannya proses peer supervise kearah metode, strategi yang tepat sesuai dengan masalah/kasus yang telah dipilih bersama. Moderator mengajak semua anggota peer supervise untuk mengumpulkan berbagai usulan, ide-ide dan solusi bagaimana cara yang tepat untuk mengatasi masalah/kasus yang telah disepakati untuk dibahas. Setiap anggota kelompok dapat mengajukan metode, teknik, strategi yang mungkin dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah/kasus yang dibicarakan.

Contoh: pertanyaan kunci yang disampaikan;

Apa yang bisa saya lakukan untuk memotivasi pendidik atau tenaga kependidikan untuk bekerja lebih hati-hati pada tugas-tugasnya" atau apa yang harus saya lakukan untuk meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah?

Moderator menyarankan dan meminta para anggota peer supervise untuk mengumpulkan ide-ide yang mungkin memperbaiki atau memperburuk situasi, sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan. Pada akhir sesi proses peer supervise, ketua kelompok peer supervise akan menjelaskan sedetail mungkin tentang cara atau strategi penyelesaian masalah.

Setelah semua alternative yang mungkin dipilih untuk menyelesaikan masalah/kasus yang dikemukakan, maka salah satu metode, teknik, dan strategi yang dipilih disimulasikan di hadapan semua anggota peer supervise. Setelah disimulasikan dan didiskusikan, maka proses selanjutnya adalah menermami apa yang ada pada fase 5, yaitu konsultasi.

Fase 5: Pembahasan setiap alternative tindakan.

Pada tahap ini, semua anggota peer supervise punya kesempatan yang sama untuk memaparkan ide, pendapat tentang jalan keluar terhadap masalah yang akan dipecahkan. Peserta akan menyampaikan ide dan pendapatnya dengan diikuti alasan dan penjelasannya. Sementara peserta lain mencermati dan menganalisis dan pada akhirnya memberikan masukan atas ide-ide yang disampaikan. Pada akhir fase ini, orang atau anggota yang menyampaikan masalah/kasus pertama harus dapat memahami upaya-upaya yang memungkinkan diterapkan dalam penyelesaian masalah/kasus yang disampaikan. Adapun upaya atau bentuk penyelesaian masalah tersebut harus dituliskan secara baik dan lengkap supaya semua anggota peer supervise dalam hal ini para supervisor memiliki dokumen

yang jelas, sehingga apabila kasus yang sama ditemui, maka dokumen yang telah disepakati dapat diacu atau dipedomani guna penyelesaian masalah yang sama.

Melalui proses seperti ini jelas bahwa semua anggota peer supervise akan mengetahui, terlibat, dan akan mampu melaksanakan semua ide-ide kreatif yang muncul selama proses peer supervise berlangsung.

Selama tahap pembahasan berlangsung, semua supervisor memberikan ide-ide, saran, pendapat setiap anggota dalam proses peer supervise akan dicatat oleh seorang notulis. Demikian selanjutnya, dimana pihak yang mengemukakan masalah/kasus akan mendapatkan gambaran berbagai cara penyelesaian masalah atas masalah/kasus yang ada. Setelah semua selesai, maka dilakukan kepenarikan dan pembacaan kesimpulan yang telah didapat selama proses peer supervise.

Tahap 6: Kesimpulan

Masalah / kasus yang disampaikan oleh salah seorang anggota peer supervise sebagaimana digambarkan pada tahap 2 sampai dengan disepakati beberapa teknik dan metode penyelesaian masalahnya telah dicatat oleh notulis. Rekaman dan catatan notulis ini akan dibacakan oleh moderator sebagai bentuk hasil pembahasan yang diperoleh selama proses peer supervise berlangsung.

Seandainya waktu yang tersedia sesuai dengan yang direncanakan semula masih tersedia, maka proses peer supervise akan istirahat beberapa saat (waktu yang layak) maka langkah atau tahap 1 akan diulangi kembali samapai dengan tahap 6. Perbedaannya adalah pada masalah yang dikemukakan, dimana orang atau pihak yang menyampaikan contoh masalah/kasus dapat berasal dari orang yang berbeda dibandingkan dengan orang/pihak yang menyampaikan masalah pertama.

Agar proses peer supervise dapat berjalan sesuai dengan yang seharusnya sebaiknya setiap anggota peer supervise telah mempersiapkan beberapa contoh masalah/kasus yang akan disampaikan dalam peer supervise. Dengan cara seperti ini, maka proses peer supervise akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

III. SIMPULAN

Supervisor pendidikan bertanggung jawab memberikan bantuan dan pembinaan kepada superviseenya agar dapat memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang dialami supervisee. Untuk dapat memberikan bantuan dan pembinaan tersebut, supervisor pun harus melakukan perbaikan dan pembaharuan terhadap kompetensinya secara bertahap dan berkesinambungan. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi supervisor tersebut adalah melalui pendekatan “peer group” supervise.

“Peer group” supervise ini dapat dilakukan melalui enam tahap, yang mencakup : casting, presentasi kasus, pertanyaan kunci, memilih teknik dan strategi penyelesaian masalah, pembahasan setiap alternative tindakan, dan kesimpulan. Melalui “peer group” supervise ini akan diperoleh keuntungan baik dari sisi waktu, biaya, dan tenaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Kim-Oliver Tietze, 2012, diunduh dari <http://www.peer-supervision.com/Ebene1/methode.html>, 12 Oktober 2016
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah
- Peraturan Menteri Negara Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional Pengawas Sekolah dan Angka Kreditnya